FORMULACIÓN DE OBJETIVOS[1]

La PNL estudia cómo el lenguaje afecta nuestros pensamientos, conductas y acciones. Aprovechemos el lenguaje para revisar el método que utilizamos para establecer y lograr nuestros objetivos.

En general, cuando tenemos problemas para lograr nuestras metas nos hacemos las siguientes preguntas:

1. ¿Qué está mal?
2. ¿Por qué tengo este problema?
3. ¿De qué manera me limita y qué puedo hacer?
4. ¿Cómo este problema me detiene para hacer lo que yo quiero?
5. ¿De quién es la culpa de que tengamos este problema?
6. ¿Cuál es el peor momento en el cual has experimentado este problema?
7. ¿Por cuánto tiempo lo has tenido?

Estas preguntas tienden a guiarnos a considerar a quién culpar, qué está mal y nos separa de lograr la meta o el objetivo.

Ahora, considera las siguientes preguntas para lograr una correcta formulación de objetivos:

1. ¿Qué es lo que quiero, realmente? Asegúrate que está definido en términos positivos. Piensa más en lo QUE QUIERES que en lo que no quieres.
2. ¿Qué veré y oiré cuando haya logrado el objetivo? Describe el objetivo con todos los detalles sensoriales, es decir, con todos los detalles de vista, oído, tacto, gusto y olfato.
3. ¿Puede ser iniciado y mantenido bajo mi responsabilidad? Cualquier objetivo debe ser iniciado, mantenido y promovido por ti, el objetivo escogido debe reflejar cosas en las que puedas influir personalmente.
4. ¿Tiene el objetivo la dimensión adecuada? Si es muy grande, pregúntate ¿Qué es lo que me impide alcanzarlo? y convierte los problemas en pequeños objetivos, hazlos lo bastante pequeños y alcanzables. Si es muy pequeño para motivarte, pregúntate, ¿Es parte de un objetivo superior? ¿Por qué es importante para mí lograr este objetivo?
5. ¿Cómo sabré cuando logre el objetivo? ¿Cuál es la evidencia? Piensa en la evidencia de base sensorial que te permitirá saber que has logrado lo que querías.
6. ¿Dónde, cuándo, con quién lo quiero? ¿En qué contexto? Imagínate el objetivo de la manera más específica posible. Una vez identificado el contexto, pregúntate ¿Es ecológico el contexto escogido? ¿Está basado en información sensorial?
7. ¿Cómo el objetivo escogido afectará mis actividades y las actividades de otros? ¿Qué ganaré o perderé? ¿Qué ganarán o perderán otros? Sopesa las

[1] Fuente: https://lenguajedesordos.wordpress.com/2012/02/18/capacitacion-mediante-objetivos/

consecuencias en tu vida y en tus relaciones si consiguieras tu objetivo. Considera los sentimientos de duda que comiencen con un “sí, pero. ¿Qué consideraciones representan estos sentimientos de duda? ¿Cómo podrías cambiar tus objetivos para tenerlos en cuenta?

8. ¿Qué te detiene de LOGRAR EL OBJETIVO DESEADO, AHORA? Identifica las creencias limitantes. Esta información tiene que estar basada en información y descripta sensorialmente.
9. ¿Qué recursos tengo ya, para obtener mi objetivo? ¿Qué recursos necesitas con el fin de lograr tu objetivo?
10. ¿Cómo puedo empezar a lograr mi objetivo y cómo puedo mantenerlo?

Luego de estas preguntas el paso más importante es ACTUAR. Toda jornada comienza con el primer paso.

Nota la diferencia entre usar la primera serie de preguntas y la última serie. Considera cómo hacen las diferentes preguntas para alterar cómo te sientes, cómo cambia la dirección de tu mente hacia la solución del problema, y cómo te inspira.

Resumiendo: Los OBJETIVOS se formulan de manera POSITIVA, ESPECÍFICA, que DEPENDAN DE MI, y sean ECOLÓGICOS (en armonía con el entorno).

Condiciones de la buena forma para la FORMULACIÓN DE OBJETIVOS

Hay cinco condiciones usadas en PNL que determinan si un objetivo está “bien formulado”

1. El objetivo está redactado en TÉRMINOS POSITIVOS. Es decir, lo que la persona quiere, en oposición a lo que no quiere.
   Preguntas: ¿Qué es lo que Ud. quiere? ¿Qué es posible lograr?

Es ilógico ir en busca de lo que no se quiere. “No quiero sentirme ansioso en mi trabajo”, “Quisiera no ser tan crítico conmigo mismo”, “Quiero ser menos dura con mis empleados”, “Quiero dejar de fumar”,” Quiero perder peso” El primer desafío es descubrir qué es lo que sí quiere en lugar de ello. El tipo de preguntas que ayudan a revertir un objetivo formulado en términos negativos son: Si no estuvieras ansioso… ¿cómo te sentirías en cambio? O bien, ¿Cómo te gustaría tratarte a vos mismo, en lugar de ser crítico?

2. El objetivo es DEMOSTRABLE en experiencias sensoriales
   Preguntas: ¿Cómo te vas a dar cuenta cuando hayas logrado este objetivo? ¿Cuál es el criterio de realización?

La única manera de que resulte útil formular un objetivo es si la persona es capaz de percibir y evaluar el progreso que va realizando hacia el logro. Identificar y definir las demostraciones del estado-deseado es tan beneficioso para el que lo formula como para su coach. De esa manera tendrá las referencias explícitas para evaluar su progreso. El tipo de preguntas que ayudan a definir esas demostraciones son: ¿Cuál sería una prueba,

aquí y ahora, de que puedes realizar el objetivo que deseas? Cómo se demostraría que has logrado (o estás logrando) tu objetivo cuando estás con tu jefe, tus hijos, en la oficina, etc.

3. El objetivo puede ser INICIADO Y MANTENIDO por la persona que lo desea.
   Preguntas: ¿Qué es lo que vas a hacer específicamente para realizar este objetivo?

Uno de los aspectos más importantes en el logro de objetivos es colocar el centro del control en la persona. Si una persona expresa: Quiero que mi jefe deje de ignorarme" su objetivo estaría mal formulado (Es negativo y no depende de él).

Las preguntas que orientan hacia una correcta formulación son: A. ¿Qué estaría haciendo tu jefe en lugar de ignorarte? (Así se le da una formulación positiva a este objetivo) B. Ahora sería bueno tener una base sensorial: ¿Cuáles son, en tu mapa, los elementos que te demostraría que tu jefe te presta atención? Algunas respuestas podrían ser: Me preguntaría más sobre mi trabajo, me sonreiría al verme, se acercaría cuando estoy preocupado, me invitaría más seguido a su oficina para debatir C. Este es el momento de poner el control en manos de la persona: ¿Qué podrías hacer (o has hecho, o estás haciendo) para conseguir que tu jefe te pregunte (te sonría, se acerque, te invite) más seguido? ¿Qué te demostraría que tienes los recursos que necesitas para que tu jefe te preste más atención?

4. El objetivo preserva la INTENCIÓN POSITIVA del comportamiento actual
   Preguntas: ¿Qué rasgos positivos obtienes de la manera en que haces las cosas hoy? ¿Cómo vas a mantener esos elementos en tu nuevo objetivo?

La intención positiva de comportamientos indeseados queda muy clara en caso de hábito: fumar, beber, comer de más, etc. Muchos fumadores lo hacen para calmarse cuando están nerviosos. Alguno incluso, fuma para respirar profundamente. Si un fumador deja su hábito sin sustituir o encontrar alternativas a esos beneficios, se va a encontrar con muchas dificultades y displacer. Cuando las intenciones positivas no son explicitadas en la formulación del objetivo-deseado, las personas suelen caer en comportamiento sustitutos que también son problemáticos. Es muy común que una persona engorde o se ponga agresiva cuando trata de dejar de fumar. Muchas personas con problemas de sobrepeso creen que si adelgazaran y se vieran más atractivas, tendrían dificultades para poner límites al acercamiento del otro sexo. Si la formulación del estado-deseado no incluye los recursos adecuados para lidiar con tales posibilidades, lo más probable es que la persona vuelva a engordar rápidamente. Esta condición para la formulación de objetivos es prevenir futuros impactos de su resultado para prevenir una "caja de Pandora". Es imprescindible averiguar qué es lo que se perderá, además de lo que se gane, al lograr el objetivo.

5. El objetivo es apropiado al contexto y ECOLÓGICO
   Preguntas: ¿Bajo qué condiciones no quisieras implementar este nuevo objetivo? ¿A quién más o qué más podría afectar?

Muchas personas formulan sus objetivos de manera generalizada, pensando que ese nuevo comportamiento va a ser adecuado en todas partes, todo momento y todas las circunstancias. Cuando, en realidad, el comportamiento actual también es adecuado en algunas circunstancias. Veamos el ejemplo: “Quiero ser más asertiva con mis subordinados cuando no son competentes” Se le puede preguntar: ¿Hay algún caso en que sus subordinados no son competentes y usted no desea se asertiva? De esta manera el objetivo se especifica y se despoja de cuantificadores universales. La meta de la Formulación de objetivos no es definir conductas o reemplazar un comportamiento por otro, sino darle a la persona más opciones válidas y valiosas.

Resumiendo: Un objetivo está bien formulado si cumple con estas condiciones

- Formulado en términos positivos
- Definido y evaluado según evidencia de base sensorial
- Iniciado y mantenido por la persona que desea el objetivo
- Preserva los beneficios positivas del estado presente
- Apropiadamente contextualizado para armonizar con su entorno

ESTRATEGIAS PARA LA FORMULACIÓN DE OBJETIVOS

El diccionario define un objetivo como “el fin hacia el cual es dirigido el esfuerzo o la ambición” o bien, “la condición o estado que es causada a través de un curso de acción”

Un objetivo es, entonces, el estado deseado de una persona o un grupo. Es la respuesta a la pregunta: ¿Qué es lo que quieres?

Los objetivos son la expresión tangible de los valores. Como tal, son una fuente de motivación. Pueden estimular poderosos procesos de auto estimulación, que movilizan los recursos conscientes, y también los inconscientes.

Por todo esto es importante desarrollar la capacidad de establecer objetivos apropiados y significativos.

Estrategias para definir objetivos

Frecuentemente los objetivos se formulan en relación a un estado o un problema presente. Por ejemplo: una persona puede tener el problema de miedo a hablar en público. La manera más simple (y la más problemática) de establecer un objetivo es proponerse la negación de ese estado. En el ejemplo Quiero dejar de tener miedo de hablar frente a la gente.

A pesar de que es un punto partida, el problema con esta estrategia es que no responde la pregunta “¿Qué es lo que quieres?”. Es una declaración de lo que la persona NO quiere. Y de esa manera, no es un objetivo en absoluto. De hecho, las formulaciones negativas hacen foco en el estado-problema, más que en el estado-deseado.

Una segunda estrategia, es definir el objetivo como el estado POLARMENTE OPUESTO al estado-problema. En el ejemplo del miedo a hablar en público, la persona podría decir: Quiero sentirme confiada cuando hable frente a un grupo. Esta estrategia ayuda a la persona a enfocar en otro lado que no sea la situación problemática. Pero, también puede crear polaridades internas y conflictos. Porque determina una constante referencia y comparación con el estado-problema. En palabras de Albert Einstein “No puedes solucionar un problema con el mismo nivel de pensamiento que creó ese problema”. Una polaridad es definida como el mismo nivel de pensamiento, pero opuesta.

Un tercer proceso para establecer objetivos es usar una referencia o modelo externo para definir el estado deseado. En el desarrollo y planeamiento organizacional es conocido como benchmarking (evaluación comparativa). En el ejemplo de hablar en público, la persona podría establecer: Quiero hablar frente a un grupo como lo haría Martín Luther King. Esta estrategia es más ventajosa que la simple negación y que la polarización. Provee una referencia concreta para comparar y ayuda a dirigir la atención lejos del estado-problema. Pero, también lleva a las personas a tener expectativas inapropiadas o crear incongruencias que provienen de la imitación. Esto puede traer sensación de fracaso. También hay un peligro ecológico, al tratar de aplicar una conducta, que es apropiada en un contexto, a otro contexto en el que esa misma conducta no encaje.

Otra estrategia para definir objetivos implica el uso de reglas y principios para definir la estructura del estado-deseado. Respecto al hablar en público, podría llevar a este razonamiento: Quisiera tener todas las cualidades de maestría para hablar frente a un grupo y éstas son: flexibilidad, congruencia, integridad, etc. Este es esencialmente, una aproximación deductiva. Involucra la manifestación de principios abstractos más que situaciones concretas. Mientras que intenta abrir la puerta a mayor flexibilidad de expresión y acción, al estar sostenido por teorías, va a estar condicionado por gran cantidad de generalizaciones, omisiones y distorsiones.

Una quinta estrategia es la de establecer un resultado productivo. En lugar de definir respecto a un estado-problema o a un referente externo o a referencias abstractas, un resultado productivo implica expandir ingeniosamente las cualidades existentes. Los objetivos productivos están caracterizados por la palabra MÁS. Por ejemplo, en una situación de hablar en público, la persona podría decir: Yo quiero ser más armonioso y creativo para hablar con los demás. Esta estrategia tiene muchas ventajas, pero presupone que la persona está capacitada para identificar las cualidades positivas apropiadas, lo cual puede ser difícil si la persona está luchando contra el estado-problema.

Llegamos a una estrategia final para establecer objetivos, y es actuar “como si” hubiera realmente alcanzado el estado deseado. Es más difícil definir un objetivo mientras uno está aún asociado con el estado-problema. De hecho, esto es frecuentemente parte del problema. Cuando uno está estancado en un estado-problema es mucho más difícil ser creativo y pensar alternativas. Con la estrategia del “como si” uno se desprende del estado-problema y se mueve en el tiempo hacia el estado-deseado imaginando cómo sería si uno ya hubiera alcanzado el estado-deseado. En el ejemplo de hablar en público,

diría: Si hubiera alcanzado mi estado deseado yo hablaría en forma armoniosa y creativa ahora mismo

- Primera estrategia NEGACIÓN Esto es lo que no quiero
- Segunda estrategia POLARIZACIÓN Quiero lo contrario de lo que hago
- Tercera estrategia COMPARACIÓN Quiero hacer las cosas como X
- Cuarta estrategia TEORIZACIÓN Quiero hacer las cosas como se debe
- Quinta estrategia PRODUCTIVA Quiero hacer más w y z
- Sexta estrategia COMO SI hubiera alcanzado mi estado deseado yo sería… o actuaría…

Las diferentes estrategias para definir objetivos tienen sus ventajas y sus dificultades o desafíos. De hecho, en algunos casos es mejor usarlas todas como parte del proceso de definir objetivos. Tomadas en forma conjunta constituyen una secuencia poderosa para explorar y construir objetivos factibles de realizar, desde un buen número de perspectivas.

Para explorar cada una de ella intente el siguiente ejercicio con un problema que te esté preocupando: Identificar el estado-problema ¿Cuál es estado-problema que deseas modificar?

Mi problema es que yo…

Define tu objetivo usando cada una de las estrategias

1. Niega tu estado-problema ¿Qué es lo que deseas detener o evitar? Quiero parar de (evitar, dejar de, etc.)…
2. Identifica la polaridad de tu estado-problema. ¿Cuál es el opuesto de tu estado-problema? En cambio, yo quiero…
3. Define el estado-deseado respecto de una referencia externa ¿Qué otra persona está capacitada para realizar un estado-deseado similar al que buscas? Yo quiero actuar o ser como…
4. Usa principios para definir la estructura de tu estado-deseado ¿Cuáles son algunas de las características importantes que te gustaría manifestar en tu estado-deseado? (personificadas en el modelo que elegiste en el punto 3) Yo quiero personificar las características…
5. Establece un resultado productivo, extendiendo las cualidades existentes. ¿Qué cualidades, asociadas con tu estado-deseado, que ya tienes son las que necesitarías desarrollar o tener más? Yo quiero ser más…
6. Actúa “como si”. ¿Si ya hubieras alcanzado tu estado-deseado que estarías haciendo diferente, más o mejor? Si ya hubiera alcanzado mi estado-deseado, yo estaría…

Una vez que has definido tu objetivo es importante chequearlo para estar seguro de que es realista, motivante y realizable

Ofrece a tus interlocutores experiencias de futuro, dando por sentado que ya ha conseguido sus objetivos.

Por ejemplo, No es lo mismo decir “¿cómo te sentirías si lo lograras?”, que decir “¿cómo te sentirás una vez que lo hayas hecho?”.

La primera frase indica posibilidad, la segunda fórmula implica pasar a la acción